

## LA IMAGEN DE ABRAHAM MASLOW A TRAVÉS DE LA OPINIÓN PERSONAL DE ALGUNOS DE SUS MÁXIMOS CITADORES

ZALBIDEA, A.  
TORTOSA, F.  
CARPINTERO, H.  
Dep. de Psicología Básica  
Universidad de Valencia

La importancia de Maslow para la psicología ha sido puesta de manifiesto a través de diversos indicadores de la eminencia: la estimación de especialistas (WRIGHT, 1970), que le consideran como uno de los 10 psicólogos más influyentes para la psicología; el juicio de historiadores de la psicología (PEGJAK, 1984), que le sitúan entre los autores de mayor significación para nuestra ciencia; el número de citas recibido en series temáticas y repertorios pluridisciplinares (GARFIELD, 1978; MAYOR y cols., 1987; ZALBIDEA, 1988), que le sitúan entre los investigadores de mayor impacto en ciencias sociales; y, por último, también se ha destacado la singular importancia de su libro "Motivation and Personality" por parte de psicólogos eminentes todavía vivos (HEYDUK y FENIGNSTEIN, 1984).

La influencia contemporánea de la obra de Maslow en las ciencias sociales, y especialmente en psicología, no se circunscribe exclusivamente a uno o varios grupos de autores especializados, perfilando lo que se entiende habitualmente por "Paradigma" o "Escuela", sino que se extiende a un elevado número de autores (ZALBIDEA, 1988). Su impacto está pues muy diversificado, al menos en términos de la utilización que de sus trabajos hacen sus colegas científicos. Por tanto, su presencia en las ciencias está vinculado a nombres y apellidos. Toma cuerpo en los autores que siguen encontrando en Maslow una fuente de inspiración para fundamentar sus hipótesis o planteamientos teóricos, o bien en aquellos que consideran necesario seguir rebatiendo sus planteamientos para defender los suyos propios; además de los muchos autores que lo tienen en cuenta en revisiones históricas por uno u otro motivo. Pero ya sea con un propósito u otro, el resultado final es el mismo: Maslow sigue estando presente y "vivo" entre los científicos sociales, y preferentemente entre los psicólogos, actuales.

A la hora de diseñar nuestro estudio sobre Maslow, nos decidimos a contactar mediante carta con quienes resultaban ser sus máximos citadores. Solicitamos su opinión personal sobre la influencia de Maslow tanto en la psicología actual como en la especialidad que actualmente cada uno de ellos cultivara. Con algunas de sus respuestas hemos procurado reconstruir una imagen compleja de la influencia maslowiana en la psicología contemporánea.

Las especialidades de este grupo de investigadores son diversas, no obstante predominan psicólogos vinculados a departamentos de psicología general que trabajan en temas de personalidad y motivación, educadores y orientadores, psicólogos organizacionales, investigadores en ciencias sociales y políticas, especialistas en psicología de la religión y temas relacionados con las experiencias místicas, psicólogos clínicos y psiquiatras -muy vinculados a las orientaciones humanista, transpersonal y de análisis transaccional-, y especialistas en consejo.

### La Imagen contemporánea de Maslow

La recepción que de la obra de Maslow se desprende a partir de sus máximos citadores parece centrarse fundamentalmente en su aplicación del punto de vista organísmico a ciertos aspectos de la psicología motivacional: su teoría jerárquica de la motivación -que en el caso de las necesidades de estimación se aproxima a Adler y los neoadlerianos, como señala Ansbacher (1987)- a la que posteriormente agregó las necesidades de conocer y comprender y las necesidades estéticas; y la necesidad de auto-realización, que le llevó al estudio de las "experiencias cumbre"

Su importancia singular ha sido repetidamente puesta de manifiesto en la encuesta realizada, así, Wilson, escribe: "Abraham Maslow fue uno de los más creativos psicólogos en el siglo XX. Abrió la puerta a la cuestión de la personalidad saludable y del funcionamiento psicológico superior." (WILSON, 1987). Maslow desarrolló su posición teórica en buena medida como una alternativa a las por aquel entonces dominantes posiciones teóricas del psicoanálisis y del conductismo -"En mi opinión, Maslow fue un 'Colón' en ciencias sociales. Descubrió un 'nuevo mundo' psicológico -el mundo de lo auténticamente saludable, de la persona que se auto-realiza. Las ciencias sociales nunca serán las mismas de nuevo. Sin Maslow, la rama de la psicología conocida como psicología humanística nunca se habría desarrollado. Y la mera existencia de la psicología humanista hace evidente la incompletud de las psicologías conductual y freudiana" (FARMER, 1987)-, favoreciendo, además el surgimiento de nuevos movimientos alternativos a los enfoques teóricos y aplicados más dominadores del escenario psicológico. "La teoría de A. Maslow sobre la auto-realización ha tenido un significativo impacto tanto sobre las ciencias sociales, como sobre las involucradas en servicios humanos. Si bien nadie fundó la psicología humanista y transpersonal, Maslow fue la figura central en el nacimiento de lo que se ha llamado "tercera fuerza" (psicología humanista) y "cuarta fuerza" (psicología transpersonal)" (FARMER, 1984). Es más, como Argyris escribe que su cuestionamiento de la propia ciencia psicológica obligó a los psicólogos a buscar nuevos caminos y planteamientos, con la consiguiente liberalización y crecimiento de la disciplina, "yo creo que Maslow ha tenido una profunda influencia en psicología porque cuestionó el 'status quo' y obligó a los psicólogos a examinar el potencial humano para crear, liberando alternativas hasta entonces no exploradas" (ARGYRIS, 1987).

Maslow se centró en el "funcionamiento global" del individuo desde una perspectiva orientada hacia el desarrollo más bien que desde la tradicional perspectiva orientada hacia el déficit; este punto de vista proactivo de la persona proclamó un cambio en el énfasis, tanto en el tratamiento como en la vida humana en general, hacia lo que se llamó el movimiento del "potencial humano" y su focalización sobre la auto-realización -"sirvió como un testimonio, alguien que parecía creer que las experiencias subjetivas eran tan importantes -o más todavía- como la propia conducta" (CSIKSZENTMIHALYI, 1987)-. Esta aproximación holista a la persona y su mente -que Lester (1987) considera como su principal contribución- ha llegado a ser "parte importante del cambio en el 'zeitgeist' que ahora caracteriza a las ciencias bioconductuales... que ha alterado los puntos de vista contemporáneos en medicina, manejo de estrés, nutrición, ejercicio, e incluso el propio proceso psicoterapéutico" (OLCZAK, 1987).

Como puede apreciarse se resalta el múltiple impacto ejercido por los planteamientos de Maslow, una postura que viene a abundar sobre otros enunciadas con an-

terioridad. "La teoría de Maslow se ha aplicado ampliamente para la comprensión de la conducta organizacional, la vida familiar, la conducta religiosa, la eficacia de maestros y enseñantes, la conducta de los estudiantes, la eficacia del consejo y la orientación, el alcoholismo y numerosos tópicos más" (KNAPP, 1976). Una afirmación que más recientemente ha matizado Kusyszyn: "En Norte América Maslow parece haber influido a la psicología en tres áreas. Primero, su teoría de la jerarquía de necesidades de la motivación humana ha sido adoptada en el ámbito de la psicología organizacional/ industrial para comprender mejor los motivos de los empleados. Segundo, en el campo académico su introducción de los 'valores del ser', incluyendo las 'experiencias cumbre', ha impulsado el estudio de la motivación fuera del restringido molde de la reducción de necesidades y nos ha ofrecido un más amplio y válido cuadro de la motivación humana. Tercero, su énfasis sobre la actualización, necesidades de estima y pertenencia ha prestado un gran servicio en los campos del consejo y la psicoterapia" (KUSYSZYN, 1987).

En todo momento, no obstante, se ha resaltado el fundamental papel que jugó en la reorientación de la psicología que se produjo a partir de la mitad de los años 50, resaltando su influencia en el trabajo a realizar tanto a nivel teórico o conceptual, como en settings aplicados; "indudablemente, el trabajo de Abraham Maslow jugó un papel fundamental al contribuir al desarrollo de un modelo socio-céntrico de psicología, y al hacerlo así fue un instrumento para promover el cambio en psicología desde una experimentación primariamente de laboratorio al mundo real de la interacción y la intención social. Creo que sus teorías tuvieron un significativo impacto tanto sobre esferas clínicas, como no clínicas de la moderna psicología" (STONES, 1987). No obstante, como ha señalado Deci, es en los ámbitos educativo y organizacional donde su influencia ha sido mayor: "El trabajo de Maslow no ha sido especialmente influyente en la corriente principal de la psicología académica en los Estados Unidos. Es reconocido (junto con Carl Rogers) como un fundador de la psicología humanista, pero ese área de la psicología tiende a estar fuera de esa corriente principal. Su mayor influencia ha estado probablemente en los campos aplicados, especialmente la psicología organizacional (donde es un puntal básico de la dirección participativa) y en la psicología educativa. Pienso que la parte más importante de su trabajo (de nuevo, junto con Carl Rogers y otros) fue el focalizar la atención sobre el concepto de 'auto-realización'." (DECI, 1987).

La importancia de su trabajo para la educación ha sido puesta de manifiesto en reiteradas ocasiones, así, Dennis comentaba las principales implicaciones de su teoría de la jerarquía de necesidades para el campo educativo en los siguientes términos: "si su jerarquía de necesidades no es meramente una hipótesis sino que tiene alguna base 'real', entonces interesantes ideas emergen: 1) que existe la posibilidad de una ética universal, p.e. lo que lleva a la auto-realización es bueno y lo que no es malo; 2) los maestros podrían maximizar la posibilidad de autorealización cubriendo, tan bien como puedan, las necesidades de nivel más bajo de sus estudiantes, o en todo caso, prestándoles atención; 3) que los maestros deberían proporcionar oportunidades para que sus estudiantes ascendieran en su jerarquía de necesidades y hacerlo así, aún a costa de aceptar riesgos..." (DENNIS, 1987). Se reconoce, el papel fundamental de sus planteamientos en la incorporación de principios humanistas al sistema educativo, "La educación necesita una justificación teórica para sus controvertidos elementos humanistas. Este necesario soporte teórico puede encontrarse en la teoría de la auto-realización de Maslow... la utilización de la teoría de la auto-realización de Maslow puede proporcionar a los educadores un instrumento muy útil para considerar al alumno globalmente" (FARMER, 1984b)", aspecto sobre el que el propio Farmer vuelve



a insistir más tarde: "En educación, creo que la teoría de la auto-realización de Maslow puede proporcionar el principal objetivo para escuelas y maestros. Toda la educación debería estar dirigida a ayudar a los estudiantes a llegar a ser personas auto-realizadas. En América, encuentro que el nombre de Maslow aflora cada vez más a menudo en la literatura profesional sobre educación. La influencia de Maslow está creciendo todavía" (FARMER, 1987).

No obstante, donde la teoría de Maslow parece haber tenido y mantiene una mayor influencia, es en el campo de la psicología de la motivación en el trabajo y en las organizaciones. La aceptación de la ordenación jerárquica -nivel inferior (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad) y nivel superior (necesidades sociales, necesidades de estimación o autoestima y necesidades de auto-actualización o auto-realización)- ha llevado a establecer en cada caso el nivel de motivación de los miembros de la organización con el fin de atender a las necesidades del nivel más básico que todavía estén sin satisfacer. Por otra parte, la satisfacción de las necesidades más básicas obliga a cambiar la estrategia organizacional tradicional para responder a las necesidades superiores de auto-estima y auto-actualización.

Si aceptamos la tradicional distinción (CAMPBELL y cols., 1970; MINER y DACHLER, 1973) entre las teorías centradas en el contenido, que tratan de identificar las principales variables substantivas que motivan la conducta -procedentes de la psicología clínica y diferencial-, y las centradas en el proceso, que atienden fundamentalmente a aquellas variables que intervienen en el proceso que hace posible la dirección y persistencia de los comportamientos -procedentes de la psicología experimental de laboratorio-, resulta evidente la influencia de Maslow en las primeras, junto a otros nombres como Freud, McDougall, Murray o McClelland.

Aparte de su influencia directa, otros autores han contribuido a la influencia de la teoría de Maslow en la psicología organizacional; entre ellos McGregor con su conocida contraposición entre la teoría tradicional de la organización de carácter mecanicista (Teoría X) y otra más humanista fundamentada en una concepción más positiva del ser humano (Teoría Y), y Alderfer -uno de sus máximos citadores- que ha intentado reformular el modelo de Maslow en su conocido modelo ERC -necesidades de existencia, de relación interpersonal y de crecimiento o de desarrollo personal- que agrupa las distintas necesidades de los individuos en tan sólo tres categorías y trata de reformular las relaciones jerárquicas existentes entre ellas. No obstante, también ha ejercido influencia sobre teóricos que defienden teorías de la motivación centradas en el proceso, especialmente en las de valencia-expectativa, como lo muestra las citas que recibe, por ejemplo, por parte de Lawler y Nord.

En este sentido, el propio Alderfer escribía que "de las teorías que describen las necesidades psicológicas del hombre, la teoría de la motivación humana de Maslow ha sido la más notable por el impacto que ha tenido sobre el pensamiento de teóricos organizacionales tales como McGregor y Argyris, y sobre el trabajo empírico de otros como Porter, Beer, Hall y Nougaim, Lawler y Suttle... si bien mucha de esta investigación ha sido crítica de la teoría de Maslow tal y como se ha aplicado en contextos organizacionales..." (SCHNEIDER y ALDEFER 1973).

Asimismo, se ha mostfado clara su influencia en el debatido aspecto de la motivación extrínseca -provocada por recompensas o incentivos independientes de la propia actividad que el sujeto realiza para conseguirlos y cuyo control depende de perso-

nas o eventos externos al propio sujeto que realiza la actividad- vs. motivación intrínseca -que se fundamenta en aspectos característicos de la propia actividad, motivadores por sí mismos y que caen bajo el control del propio sujeto-. Buena prueba de ello son las citas recibidas de autores como Argyris, Hall, Dickson, Orpen o Deci.

Existen opiniones que parecen mostrar la práctica erradicación de la influencia de Maslow y del enfoque que inspira del ámbito organizacional. Mitchell en su conocida revisión de la literatura organizacional señalaba que "excepto en unas pocas excepciones el grueso de la literatura sobre motivación se ha ocupado de problemas relacionados con el proceso. La obra de Maslow (1954) sobre la jerarquía de necesidades, el modelo ERC de Alderfer (1972) y el modelo de los dos factores de Herzberg et al. (1959) simplemente han estado ausentes en la investigación reciente. Dado que estas teorías dominaron el campo en la década de los 50 y de los 60 es sorprendente ver un cambio tan radical. Este cambio general ha ocurrido también en otras áreas de la psicología (p.e. en la psicología social)" (MITCHELL, 1979).

Más recientemente, Schwartz abundaba en esta misma perspectiva, lamentando el mal uso que se había hecho de sus planteamientos en el campo, "Por lo que se refiere al impacto de Maslow en mi campo, debo decir que en los últimos años no ha sido muy grande. Durante los años 60, el trabajo de Maslow tuvo un tremendo impacto como parte de un ingenuo programa general de asimilar el desarrollo organizacional con el desarrollo personal. Este movimiento fracasó...se utilizó una versión fosilizada de la teoría de Maslow, que los psicólogos organizacionales citaron y 'probaron' sin ninguna idea de lo que significaba. La actitud general ahora es que la teoría de Maslow, habiendo fracasado esas pruebas, no tiene mucho que decir. Estoy en desacuerdo con esta evaluación, pero no tengo mucha confianza en que mi punto de vista prevalezca contra la corriente general de opinión en esta área" (SCHWARTZ, 1987).

No obstante, la realidad de los datos parece mostrar que su presencia, si no hegemónica, sí sigue siendo muy importante en muy diversos ámbitos de la psicología organizacional, especialmente en el de la motivación. Este hecho pone de relieve cómo las grandes cuestiones presentes en el grueso de la psicología de la motivación - a las que indudablemente contribuyó Maslow - han sido investigadas y tenidas en cuenta en los campos aplicados, como es el caso de la psicología organizacional, donde ha sido tenido en cuenta fundamentalmente, al tratar de determinar las principales variables y problemas de la motivación del comportamiento en la organización y el comportamiento laboral. Greig, en este sentido, indicaba que "la dimensión crítica en los problemas humanos a través de su historia son la conciencia/el conocimiento/ y la madurez psicológica. Las dificultades que implica definirlos guardan una relación directa con su importancia. Los escritos de Maslow y su jerarquía de necesidades se aproximaron mucho a definir esa dimensión y hacerla operacional. Es por ello, que ha tenido una aceptación tan grande en la literatura sobre motivación laboral" (GREIG, 1987).

Otros investigadores del área organizacional, aún reconociendo muchas de las limitaciones de sus planteamientos, o en el uso que de los mismos hicieron otros, también reconocen explícitamente su importancia. Así, Nord indicaba que "aunque no ha existido soporte empírico para alguno de sus conceptos básicos, su influencia (en el campo de la conducta organizacional) ha sido y continúa siendo grande...Mucha investigación realizada en este campo ha estado dirigida a buscar formas de potenciar el desarrollo humano en el trabajo a través de visiones de la conducta humana que pue-

den ser dirigidas hasta Maslow. Si bien sus posturas han ejercido un fuerte influjo sobre la investigación, probablemente ha tenido mayor influencia sobre lo que se ha intentado transmitir a 'managers' y estudiantes. Maslow proporcionó un modelo que los 'managers' podían comprender fácilmente y encontrar intuitivamente atractivo. mucha de la influencia del trabajo de Maslow se ha sentido a través de los esfuerzos realizados por hacer los empleos más interesantes y atractivos..." (NORD, 1987). Mientras que Alderfer escribía que "su concepto de auto-realización es muy importante para el campo y muy inspirador. Sus libros sobre *Motivation and Personality* (1954) y sobre *The Psychology of Science* (1964) fueron muy importantes para mí y para otros en nuestro trabajo, tanto desde una dimensión empírica, como teórica. Sin embargo, también pienso que Maslow ha tenido limitaciones importantes en su propia auto-comprensión y que esto llevó a errores teóricos (especialmente sobre las relaciones humanas)..." (ALDERFER, 1987).

También se ha destacado, en cierta correspondencia con el ámbito anterior, su importancia en las ciencias políticas, "Pienso que Maslow ha tenido una importante influencia en el área de la ciencia política, especialmente al contribuir a la comprensión del cambio cultural bajo condiciones económicas cambiantes. Desde una perspectiva transcultural, parece claro que la jerarquía de necesidades que él postula no es universal... Pero la distinción entre necesidades fisiológicas y sociales parece ser una distinción válida y trans-nacionalmente consistente" (INGLEHART, 1987). "Maslow ha mantenido una importante influencia en mi propio trabajo académico en ciencia política y psicología, sobre todo por su articulación humanista de la diferencia entre necesidades humanas y sus deseos, demandas o intereses (preferencias fácilmente medibles, que pueden estar o no ancladas en necesidades). Esta distinción se retrotrae al menos hasta Platón, pero ha sido muy olvidada en las últimas décadas de dominación conductista en la psicología académica y en la ciencia política. En ciencias sociales la idea de necesidades humanas ha pasado de moda, percibimos a hombres y mujeres como envueltos en preferencias competitivas en un mundo de conformidad a los valores establecidos. Maslow ayudó a la resurrección de los conceptos de naturaleza humana y desarrollo/ crecimiento humano en nuestras universidades" (BAY, 1987). Menor es la influencia que le reconoce Solomon, aún reconociendo la importancia de la teoría de Maslow de la jerarquía de necesidades, "Maslow ha tenido poca influencia en los campos del derecho y de la toma de decisiones políticas. No obstante, utilizando la teoría de las necesidades humanas de Maslow, estoy intentando desarrollar una nueva aproximación a la toma de decisiones políticas para la economía política de los Estados Unidos (y otras naciones desarrolladas)" (SOLOMON, 1987).

En síntesis, puede apreciarse que aún con ciertas cortapisas, una y otra vez se resalta su "responsabilidad" en el replanteamiento que experimentó la psicología a partir de los años 50; se ofrece la imagen de un psicólogo de la motivación desde una perspectiva de la salud (auto-realización), con una clara vigencia de los aspectos centrales de su teoría motivacional en diversos ámbitos aplicados de la psicología, especialmente el industrial/organizacional, el educativo y el de las ciencias de la salud. Su importancia se reconoce desde la universidad y desde la profesión, pocos psicólogos en nuestra historia han conseguido este reconocimiento unánime.



## REFERENCIAS

- ALDERFER, C.P. (1972): Existence, Relatedness and Growth. Human needs in organizational settings. New York. The Free Press
- ALDERFER, C.P. (1987): Comunicación personal.
- ANSBACHER, H.L. (1987): Comunicación Personal.
- ARGYRIS, C. (1987): Comunicación Personal.
- BAY, Ch. (1987): Comunicación personal.
- CAMPBELL, J.P. y cols. (1970): Managerial Performance and Effectiveness. New York. Mc.Graw Hill.
- CAPARROS, A. (1979): Introducción histórica a la psicología contemporánea. Barcelona: Ed. Rol.
- CSIKSZENMIHALYI, M (1987): Comunicación Personal.
- DECI, E.L. (1987): Comunicación Personal.
- DENNIS, L.J. (1987): Comunicación Personal.
- FARMER, R. (1984): Humanistic Education and self-actualization Theory. Education, 105, 2, 162-172
- FARMER, R. (1984): Misinterpretation and misconceptions of Maslow's theory. Self and society European Journal of Humanistic Psychology, Vol.12,2,65-74
- FARMER, R. (1987): Comunicación Personal.
- GARFIELD, E. (1978).
- GOBLE, F. (1980). La tercera fuerza: la psicología propuesta por Abraham H. Maslow. Méjico: Ed. Trillas.
- GREIG, D. (1987): Comunicación personal.
- HERZBERG, F.; MAUSNER, B; y SNYDERMAN, B.B. (1959): The motivation to work. New York Wiley.
- HEYDUK, R. & FENIGNSTEIN, A. (1984): Influential works and authors in psychology A survey of eminent psychologists. American Psychologist, 39, 556-559.
- HILGARD, E.R. (1987): Psychology in America. A Historical Survey. Florida: Hartcourt Brace Jovanovich Pub.
- INGLEHART, R. (1987): Comunicación personal.
- KNAPP, R. (1976): Handbook for the personal orientation inventory. San Diego. Educational and Industrial Testing Service.
- KUSYSZYN, I. (1987): Comunicación Personal
- LESTER, D. (1987): Comunicación Personal.
- MASLOW, A.H. (1954): Motivation and Personality. Nueva York. Harper and Bross.
- MASLOW, A.H. (1966): The Psychology of Science: A Reconnaissance. Nueva York. Harper and Row.
- MASLOW, A.H. (1968):
- MAYOR, L., TORTOSA, F., MONTORO, L. y CARPINTERO, H. (1987): Principales orientaciones en la psicología de la motivación contemporánea (1953-1971). Revista de Historia de la Psicología, 8(4), 375-396.
- MINER, J.B. y DACHLER, H.P. (1973): Personnel attitudes and motivation. Annual Review of Psychology, 24, 374-402.
- MITCHELL, T.R. (1979): Organizational Behavior. Annual Review of Psychology, 30, 243-281.
- NORD, W. (1987): Comunicación personal.
- OLCZAK, P.V. (1987): Comunicación Personal

- PECJAK, V. (1984): Historical dimensions of psychological systems and schools. Re-  
vista de Historia de la Psicología. 5(1-2), 259-266.
- ROGERS, C. (1985): Toward a more human science of the person. Journal of Humanis-  
tic Psychology. 25 (4), 7-24.
- SCHENIDER, B. y ALDERFER, C.P. (1973): Three studies and measures of measures  
of need satisfaction in organizations. Adm. Sci. Qua. 18, 489.
- SCHULTZ, D. (1981): A History of Modern Psychology. New York: Academic Press.
- SCHWARTZ, H.S. (1987): Comunicación personal.
- SOLOMON, L.D. (1987): Comunicación personal.
- STONES, C.R. (1987): Comunicación Personal.
- WILSON, J.P. (1987): Comunicación Personal.
- WRIGHT, G.D. (1970): A further note on ranking the important psychologists. American  
Psychologist. 25, 650-651
- ZALBIDEA, M.A. (1988): La alternativa humanista: Un estudio objetivo a través del  
análisis de la obra de A.H.Maslow, y su presencia e impacto en la psicología  
actual. Valencia. Tesis Doctoral.